

Zweierlei Mass für Frauen und Männer?

Zur doppelten Moral der Bewertung gerechter Löhne

Gender-Forschung Vortragsreihe HS18

Ben Jann und Barbara Zimmermann

Universität Bern, Institut für Soziologie

24.09.2018

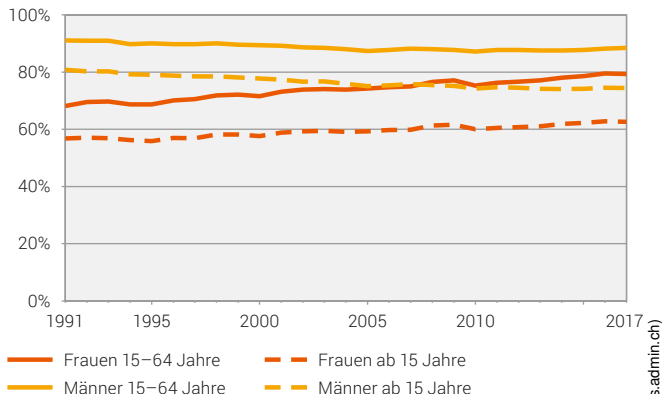
Übersicht

- 1 Einleitung: Geschlechterunterschiede auf dem Arbeitsmarkt
- 2 Erklärung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede
- 3 Studie: Zweierlei Mass für Frauen und Männer?
 - Experiment 1
 - Experiment 2
 - Experiment 3
 - Experiment 4
- 4 Zusammenfassung

Einleitung

- Nach wie vor bestehen deutliche Geschlechterunterschiede auf dem Schweizer Arbeitsmarkt
- Erwerbsbeteiligung

Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) an der Referenzbevölkerung



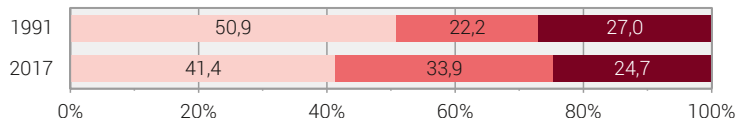
Quelle: BFS – Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

© BFS 2018 (www.bfs.admin.ch)

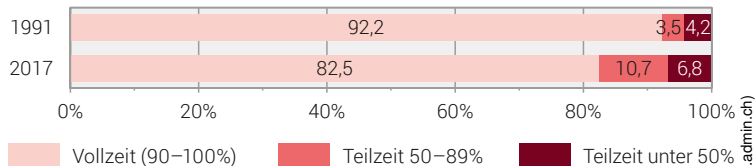
Einleitung

- Teilzeitarbeit

Frauen



Männer

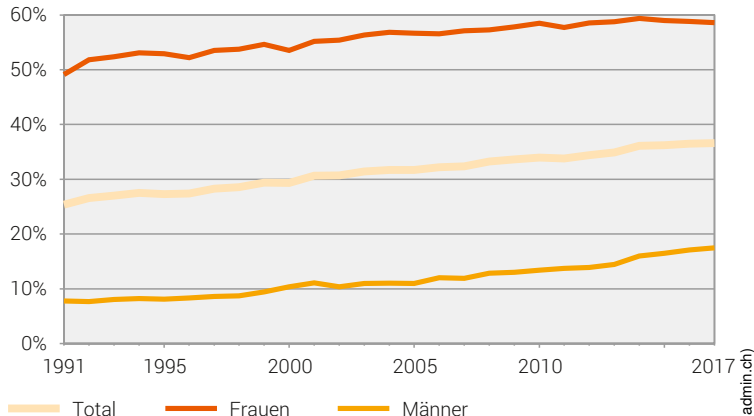


Quelle: BFS – Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

© BFS 2018 www.bfs.admin.ch

Anteil Teilzeiterwerbstätige

Beschäftigungsgrad bis 89%



Quelle: BFS – Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

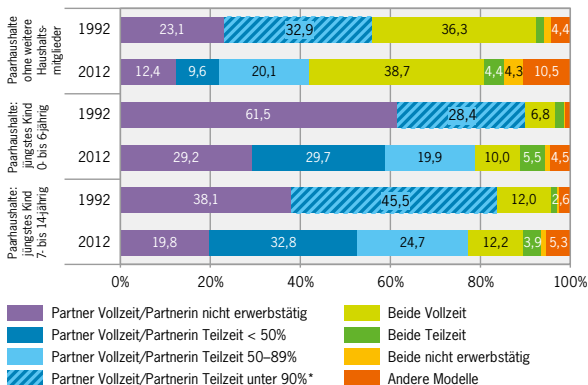
© BFS 2018 (www.bfs.admin.ch)

- „Versorgerehe mit zuverdienender Ehefrau“ (Holst und Maier 1998)

Erwerbsmodelle in Paarhaushalten, 1992 und 2012

G 18

Personen zwischen 25 Jahren und dem ordentlichen Rentenalter, ohne Erwerbslose gemäss ILO



* 1992 wurde nicht für alle Haushaltsmitglieder nach Teilzeit unter 50% und Teilzeit 50-89% unterschieden.

Quelle: Bundesamt für Statistik, SAKE

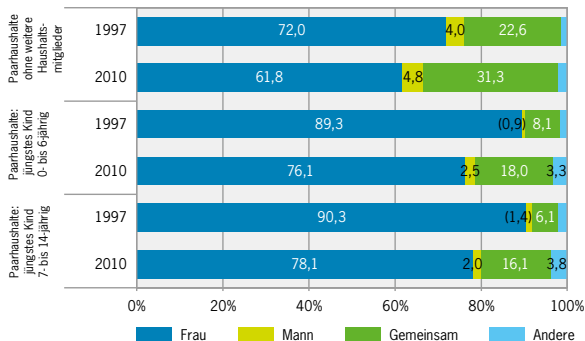
© BFS

(BFS 2013)

- „Versorgerehe mit zuverdienender Ehefrau“ (Holst und Maier 1998)

Hauptverantwortung für die Hausarbeit in Paarhaushalten, 1997 und 2010

G 17



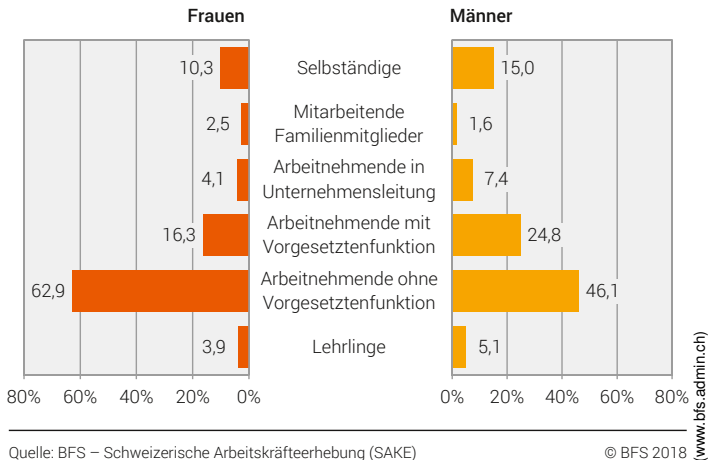
(Zahl): Das Resultat beruht auf weniger als 50 Beobachtungen in der Stichprobe und ist deshalb mit grosser Vorsicht zu interpretieren.

Quelle: Bundesamt für Statistik, SAKE

© BFS

(BFS 2013)

Berufliche Stellung 2017



● Berufliche Segregation

T6* Indizes der Geschlechtersegregation, 1970–2000

Jahr	Assoziations-Index (A)		Dissimilaritäts-Index (D)	
	Wert	% von 1970	Wert	% von 1970
1970	6,95	100,00	58,36	100,00
1980	6,39	91,94	57,10	97,84
1990	5,19	74,68	52,57	90,08
2000	4,93	70,94	53,34	91,40

Anmerkung: Die Segregation wurde aufgrund der Daten aus 85 Berufskategorien ermittelt (siehe Tabelle 1 im Anhang für die detaillierte Klassifikation von Berufen). Die Werte berücksichtigen diejenigen Personen nicht, die gemäss ihrer Selbstdeklaration zwar erwerbstätig waren, aber die Frage zur beruflichen Tätigkeit unbeantwortet gelassen haben.

(Charles 2005)

Interpretation Dissimilaritäts-Index: Anteil Männer bzw. Anteil Frauen, der die Berufskategorie wechseln müsste, so dass die Verteilung ausgeglichen ist.

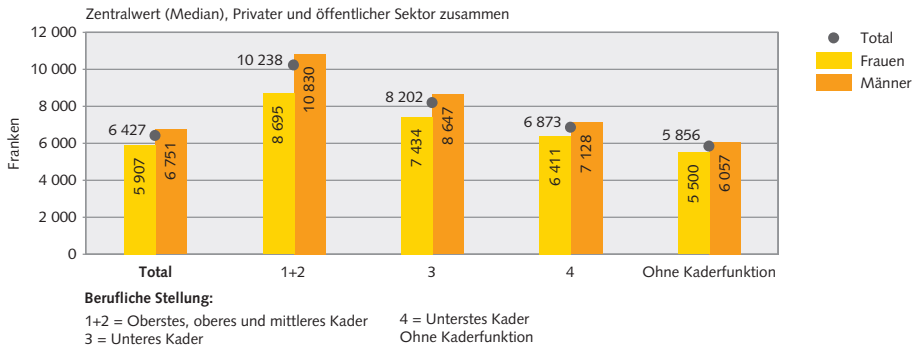
Einleitung

Und schliesslich ...



(Schweizerischer Gewerkschaftsbund)

Monatlicher Bruttolohn nach beruflicher Stellung und Geschlecht, 2014



Quelle: BFS – Schweizerische Lohnstrukturerhebung

© BFS, Neuchâtel 2016

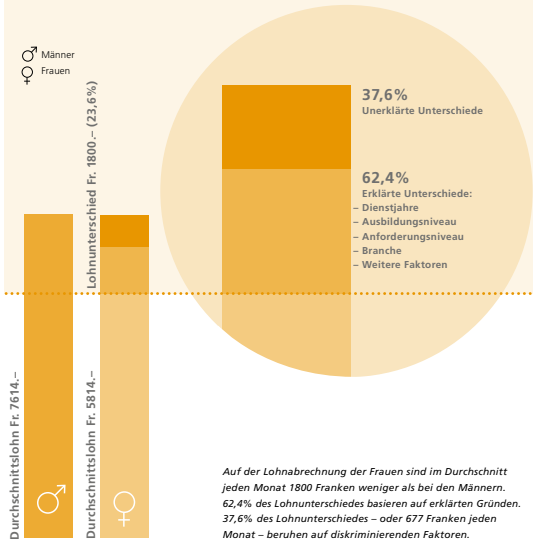
- 1 Einleitung: Geschlechterunterschiede auf dem Arbeitsmarkt
- 2 Erklärung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede
- 3 Studie: Zweierlei Mass für Frauen und Männer?
 - Experiment 1
 - Experiment 2
 - Experiment 3
 - Experiment 4
- 4 Zusammenfassung

- Wie kommen geschlechtsspezifische Lohnunterschiede zustande?
- Ein Teil wird gemäss Humankapitaltheorie (Becker 1964 , Mincer 1974, Willis 1986) auf Unterschiede in produktivitätsrelevanten Merkmalen (Bildung, Berufserfahrung, etc.) zurückzuführen sein.
- Die Lohndifferenz wird deshalb häufig in einen durch solche Merkmale erklärbaren und einen dadurch nicht erklärbaren Teil zerlegt.
- Der nicht erklärbare Teil wird i.d.R. auf Lohndiskriminierung zurückgeführt. Man sollte aber berücksichtigen, dass es sich um eine Residualdefinition (i.e. indirekte Definition) von Diskriminierung handelt.

KENNZAHLEN FÜR 2010 (PRIVATER SEKTOR)

Durchschnittlicher Lohnunterschied:	23,6%	1800 Fr. pro Monat
Unerklärter Anteil:	37,6%	677 Fr. pro Monat
Erklärter Anteil:	62,4%	1123 Fr. pro Monat

Diskriminierender Lohnunterschied:	8,7%
Volkswirtschaftlicher Diskriminierungseffekt:	7,7 Mrd. Franken pro Jahr



- Das Bundesamt für Statistik kommt anhand der Daten der Lohnstrukturerghebung 2010 (privater Sektor) und einem relativ umfangreichen Modell, das z.B. auch Branchenunterschiede berücksichtigt, auf einen erklärten Anteil von 62.4%.
- Trotzdem verbleibt ein nicht erklärbarer Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen von knapp 9% (37.6% des Lohnunterschieds von 23.6%).
- Wie steckt hinter diesen verbleibenden Unterschieden?

- „Taste-based discrimination“ (Becker 1957)
 - ▶ Frauen werden benachteiligt, weil Arbeitgeber (oder Kunden oder andere Angestellte) eine Präferenz für Männer (bzw. Abneigung gegenüber Frauen haben). Ein Arbeitgeber ist deshalb nur bereit, Frauen zu einem geringeren Lohn einzustellen.
- Monopsonistische Diskriminierung
 - ▶ Die Lohnelastizität des Arbeitsangebots von Frauen (bezüglich einer einzelnen Firma) ist geringer als die Lohnelastizität von Männern.
 - ▶ Dies drückt den Lohn (ein Unternehmen kann es sich eher leisten, einer weiblichen Angestellten z.B. eine Lohnerhöhungen oder eine Beförderung vorzuenthalten).

Diskriminierung

- Statistische Diskriminierung (z.B. Aigner/Cain 1977)
 - ▶ Arbeitgeber haben begründete oder unbegründete Vorstellungen über durchschnittliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern.
 - ▶ Da die „Produktivität“ einer Person in einem Bewerbungsverfahren nicht vollständig beobachtbar ist, greifen Arbeitgeber bei der Beurteilung einer Kandidatin auf diese Stereotype zurück.
 - ▶ Zum Beispiel rechnet ein Arbeitgeber bei einer Frau vielleicht eher mit Absenzen aufgrund kranker Kinder. Oder ein Arbeitgeber befürchtet, dass eine Frau aufgrund von Familiengründung die Firma eher wieder verlässt. Entsprechend haben Frauen schlechtere Anstellungschancen und erhalten tiefere Lohnangebote.
 - ▶ Statistische Diskriminierung kann eine selbstverstärkende Dynamik aufweisen (z.B. wenn Frauen aufgrund der schlechteren Jobangebote tatsächlich eher wieder zugunsten der Familie aus der Firma ausscheiden).

Segregation / Karrieremotivation

- Berufliche Segregation

- ▶ Frauen und Männer spezialisieren sich auf verschiedene Berufe, die unterschiedliche Lohnniveaus haben.
- ▶ Es gibt einen negativen Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil in einem Beruf und dem Lohnniveau (wobei Berufe mit sehr hohem Männeranteil ebenfalls eher tiefe Niveaus aufweisen).
- ▶ Zwei grundsätzliche Positionen stehen sich gegenüber:
 - A Frauen „suchen“ sich in Antizipation ihrer späteren Familienverpflichtungen Berufe, die besonders gut mit Familie vereinbar sind oder bei denen eine Erwerbsunterbrechung weniger problematisch ist (Becker 1985, Polachek 1979, 1981).
 - B „Weibliche“ Arbeit wird entwertet (Kilbourne et al. 1994, Levanon et al. 2009).

- Geschlechtsspezifische Unterschiede bzgl. Lohnverhandlungen und Erfolgsstreben (Kray/Thompson 2004, Niederle/Vesterlund 2007) bzw. beruflichen Aspirationen (Zimmermann 2018).

- 1 Einleitung: Geschlechterunterschiede auf dem Arbeitsmarkt
- 2 Erklärung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede
- 3 Studie: Zweierlei Mass für Frauen und Männer?
 - Experiment 1
 - Experiment 2
 - Experiment 3
 - Experiment 4
- 4 Zusammenfassung

Zweierlei Mass für Frauen und Männer?

- Zu den oben aufgeführten Erklärungsansätzen gibt es in den Sozialwissenschaften eine Vielzahl aussagekräftiger Studien. Keine davon kann jedoch für sich beanspruchen, die geschlechtsspezifische Lohnunterschiede vollständig zu erklären.
- Unsere Studie verfolgt einen etwas anderen Ansatz, indem sie fragt, inwieweit sich als gerecht empfundene Löhne zwischen Frauen und Männern unterscheiden.
- (Unbewusste) Vorstellungen über angemessene bzw. „gerechte“ Löhne für Frauen und Männer können den Lohnfindungsprozess, Beförderungschancen oder auch die Bewertung weiblich kontierter Berufe beeinflussen.
- Gibt es Hinweise auf eine solche „doppelte Moral“ bei der Bewertung von gerechten Löhnen für Frauen und Männer?

Messung gerechter Löhne

- Wie können normative Vorstellung über gerechte Löhne gemessen werden?
- Ein Ansatz ist die Vignetten-Analyse bzw. der „Faktorielle Survey“ (Rossi 1979, Rossi und Nock 1982, Beck und Opp 2001)
 - ▶ Versuchspersonen werden sog. „Vignetten“ – kurze Beschreibungen von (fiktiven) Personen oder Situationen – zur Bewertung vorgelegt.
 - ▶ Einzelne Bausteine in den Vignetten werden dabei zufällig variiert.
 - ▶ Für die vorliegende Forschungsfrage kann man etwa eine Vignette verwenden, in der eine Person mit einem bestimmten Einkommen beschrieben und dabei das Geschlecht der Person variiert wird.
 - ▶ Die Einflüsse, die die Vignetten-Variationen auf die Bewertungen haben, lassen Rückschlüsse auf die aktivierten Normen zu.
- Für Anwendungen in Zusammenhang mit Einkommensbewertungen siehe: Alves und Rossi (1978), Jasso und Rossi (1977), Jasso und Webster (1997, 1999), Auspurg et al. (2017).

Messung gerechter Löhne

- Beispielvignette:

Stellen Sie sich die folgende Situation vor:

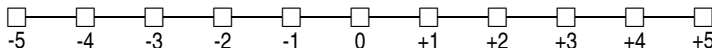
Frau Meier, 32 jährig, ist kaufmännische Angestellte. Sie ist alleinerziehende Mutter von zwei Kindern. Finanziell kommt sie nur knapp über die Runden. Sie arbeitet engagiert und ihre Aufgaben und Pflichten erfüllt sie zur vollen Zufriedenheit ihres Arbeitgebers. Ihr monatliches Bruttoeinkommen beträgt SFr. 4000.–

Wie stufen Sie das Einkommen der beschriebenen Person ein?

viel zu niedrig

gerade richtig

viel zu hoch



Messung gerechter Löhne

- Aufgrund der Randomisierung erfüllt die Vignetten-Analyse die Anforderungen an ein wissenschaftliches Experiment. Das heisst, der Einfluss einer Vignetten-Variable auf die Bewertung kann als kausaler Effekt interpretiert werden.
- Gearbeitet wird allerdings mit fiktiven Vignetten; reale Situationen werden u.U. anders bewertet. Zudem geht es nur um Normen und Einstellungen, die nicht zwingend etwas über Verhalten aussagen.
- Weiterhin: Problem der sozialen Erwünschtheit
 - ▶ Sind die Variationen der Vignetten-Variablen für die Befragten ersichtlich, besteht die Möglichkeit zu sozial erwünschtem (bzw. politisch korrektem) Antwortverhalten.
- Es erscheint für die vorliegende Forschungsfrage deshalb ratsam, jeder Versuchsperson nur eine Vignette vorzulegen.

- 1 Einleitung: Geschlechterunterschiede auf dem Arbeitsmarkt
- 2 Erklärung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede
- 3 Studie: Zweierlei Mass für Frauen und Männer?
 - Experiment 1
 - Experiment 2
 - Experiment 3
 - Experiment 4
- 4 Zusammenfassung

Experiment 1: Design

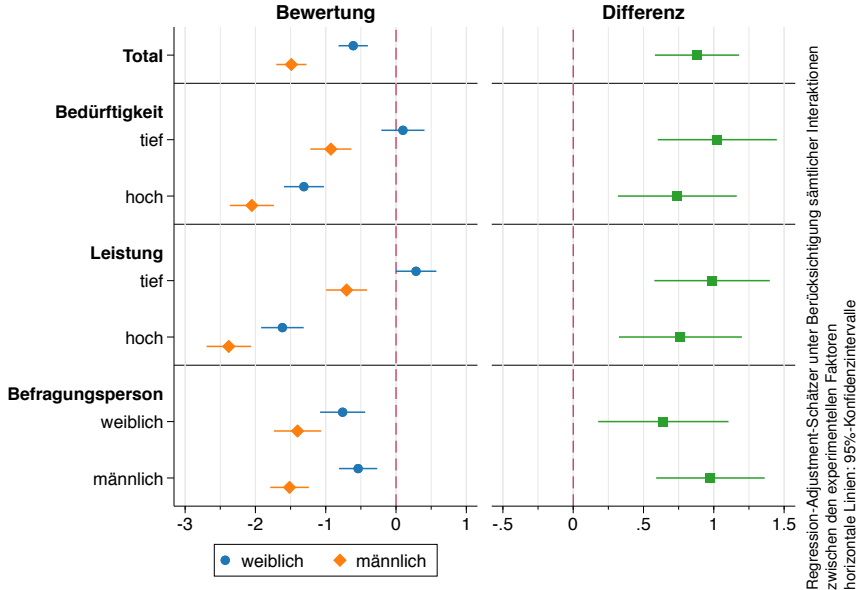
- Befragung zum Thema „Ungleichheit und Gerechtigkeit“ im Jahr 2001 (Institut für Soziologie der Universität Bern)
- Postalische Befragung einer Zufallsstichprobe der deutschschweizerischen Wohnbevölkerung (N = 531, Rücklauf: 34%)
- Zufallszuweisung von Vignetten zu 8 Experimentalgruppen
- Weitere Variablen zu Gerechtigkeitsvorstellungen, Arbeit und Sozialdemographie
- Verwendung eines 2 x 2 x 2-Designs mit den folgenden Faktoren:
 - ▶ Geschlecht: weiblich vs. männlich
 - ▶ Bedürftigkeit: tief vs. hoch
 - ▶ Berufliches Engagement/Leistung: tief vs. hoch

Experiment 1: Design

Faktor	Ausprägung	Wortlaut
Geschlecht	männlich	„Herr Meier“
	weiblich	„Frau Meier“
Bedürftigkeit	tief	„Er/sie ist verheiratet in kinderloser Ehe. Finanzielle Sorgen kennt er/sie keine.“
	hoch	„Er/sie ist alleinerziehender Vater/alleinerziehende Mutter von zwei Kindern. Finanziell kommt er/sie nur knapp über die Runden.“
Leistung	tief	„Sein/ihr berufliches Engagement lässt zu Wünschen übrig und die Anforderungen an seine/ihre Leistung erfüllt er/sie nur knapp“
	hoch	„Er/sie arbeitet engagiert und seine/ihre Aufgaben und Pflichten erfüllt er/sie zur vollen Zufriedenheit seines/ihrer Arbeitgebers“

(Beispielvignette siehe oben.)

Experiment 1: Ergebnisse



Experiment 1: Ergebnisse

- Das gegebene Einkommen wird eher als zu tief beurteilt, wenn die beschriebene Person männlich ist, d.h. die mittleren Bewertungen würden gleich sein, wenn das Einkommen in der weiblichen Vignette geringer wäre.
- Nach Empfinden der Befragten „sollen“ also Frauen tatsächlich weniger verdienen.
- Ein zentrales Resultat ist, dass dies auch für weibliche Befragte zutrifft!
 - ▶ Dies spricht eher für die „reward expectation theory“ und weniger für die „same-gender reference theory“ (Auspurg et al. 2017)
- Ebenfalls ist das Resultat unabhängig von der familiären Situation der beschriebenen Person (verheiratet ohne Kinder vs. alleinerziehend mit zwei Kindern) sowie dem beruflichen Engagement.

- 1 Einleitung: Geschlechterunterschiede auf dem Arbeitsmarkt
- 2 Erklärung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede
- 3 Studie: Zweierlei Mass für Frauen und Männer?
 - Experiment 1
 - Experiment 2
 - Experiment 3
 - Experiment 4
- 4 Zusammenfassung

Experiment 2: Design

- Lässt sich das Resultat replizieren?
- Befragung zum Thema „Lohnniveau in der Schweiz“ im Jahr 2006 (ETH Zürich)
- Postalische Befragung einer Zufallsstichprobe der deutschschweizerischen Wohnbevölkerung (N = 531, Rücklauf: 34%)
- Zufallszuweisung von Vignetten zu 36 Experimentalgruppen
- 2 x 2 x 3 x 3-Design mit den folgenden Faktoren:
 - ▶ Geschlecht: weiblich vs. männlich
 - ▶ Nationalität: schweizerisch klingender Name vs. ausländisch klingender Name
 - ▶ Beruf: frauendominiert (“Krankenpfleger/in”), gemischt (“Journalist/in”), männerdominiert (“Schreiner/in”)
 - ▶ Einkommen: drei Stufen im Abstand von je 500 CHF

Experiment 2: Design

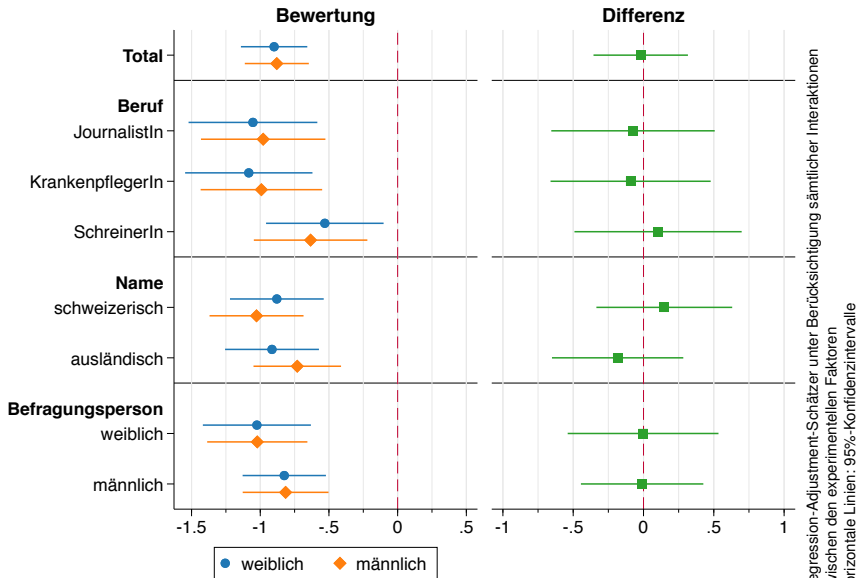
- Beispielvignette

Stellen Sie sich die folgende Situation vor: „Herr Walter, 32-jährig, allein stehend und ohne Kinder, ist vollzeiterwerbstätiger Journalist. Seine Aufgaben und Pflichten erfüllt er zur vollen Zufriedenheit seines Arbeitgebers. Sein monatliches Bruttoeinkommen beträgt 5500 Franken.“

Wie stufen Sie das Einkommen der beschriebenen Person ein?

viel zu niedrig				gerade richtig				viel zu hoch			
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5	

Experiment 2: Ergebnisse



Experiment 1 vs. Experiment 2

- Obwohl das Design sehr ähnlich war, konnte der Effekt des Geschlechts auf die Einkommensbewertungen nicht repliziert werden!
- Wie lassen sich die Unterschiede erklären?
 - ▶ Unterschiedliche Population?
 - ★ In beiden Studien wurde eine Zufallsstichprobe der Bevölkerung in der Deutschschweiz verwendet.
 - ▶ Veränderung über die Zeit?
 - ★ Wohl kaum.
 - ▶ Familienkontext?
 - ★ Studie 1: Verheiratet ohne Kinder oder alleinerziehend mit Kindern
 - ★ Studie 2: Alleinstehend ohne Kinder

Experiment 1 vs. Experiment 2

- Unsere Hypothese

- ▶ Bei der Bewertung des Einkommens berücksichtigen die Befragten, ob es Hinweise auf eine weitere Person gibt, die zum Haushaltseinkommen beiträgt.
- ▶ Ein Beitrag einer weiteren Person ist bei Verheirateten wie auch bei Alleinerziehenden (Alimente) wahrscheinlicher als bei Alleinstehenden.
- ▶ In Übereinstimmung mit den vorherrschenden Geschlechterrollen in der Gesellschaft gehen die Befragten von einem grösseren Beitrag aus, wenn diese weitere Person ein Mann ist.

- Das heisst, in Studie 1 wird implizit eine zusätzliche Einkommenskomponente dazu gedacht, die sich je nach Geschlecht der Person in der Vignette unterscheidet. Wenn dies zutrifft, würden wir bei Studie 1 einen Geschlechtereffekt erwarten, nicht jedoch bei Studie 2.

- 1 Einleitung: Geschlechterunterschiede auf dem Arbeitsmarkt
- 2 Erklärung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede
- 3 Studie: Zweierlei Mass für Frauen und Männer?
 - Experiment 1
 - Experiment 2
 - Experiment 3
 - Experiment 4
- 4 Zusammenfassung

Experiment 3: Design

- Um diese Hypothese zu testen, haben wir ein weiteres Experiment durchgeführt.
- Teil einer im Herbst 2010 durchgeführten Panelerhebung zum „Umweltsurvey 2007“ (ETH Zürich)
- Postalische Befragung einer Zufallsstichprobe der schweizerischen Wohnbevölkerung (N = 1945); Sprachen: D, F, I
- Zufallszuweisung von Vignetten zu 24 Experimentalgruppen
- 2 x 2 x 2 x 3-Design mit den folgenden Faktoren:
 - ▶ Geschlecht: weiblich vs. männlich
 - ▶ Zivilstand: alleinstehend ohne Kinder vs. verheiratet ohne Kinder
 - ▶ Leistung: durchschnittlich vs. überdurchschnittlich
 - ▶ Einkommen: 5000 CHF, 5500 CHF, 6000 CHF

Experiment 3: Design

- Beispielvignette

In letzter Zeit wird viel über die Höhe von Löhnen in verschiedenen Berufen gesprochen. Wir interessieren uns für Ihre persönliche Einschätzung zu diesem Thema.

Stellen Sie sich die folgende Situation vor:

Frau Müller, 25-jährig, allein stehend und ohne Kinder, arbeitet als kaufmännische Angestellte im Rechnungswesen eines mittleren Dienstleistungsbetriebs und erbringt dort überdurchschnittliche Leistungen. Ihr monatliches Bruttoeinkommen beträgt 5000 Franken.

Wie bewerten Sie das Einkommen dieser Person? Ist das Einkommen Ihrer Meinung nach gerecht oder ist es ungerechterweise zu hoch oder zu niedrig?

viel zu niedrig

gerecht

viel zu hoch

-5

-4

-3

-2

-1

0

+1

+2

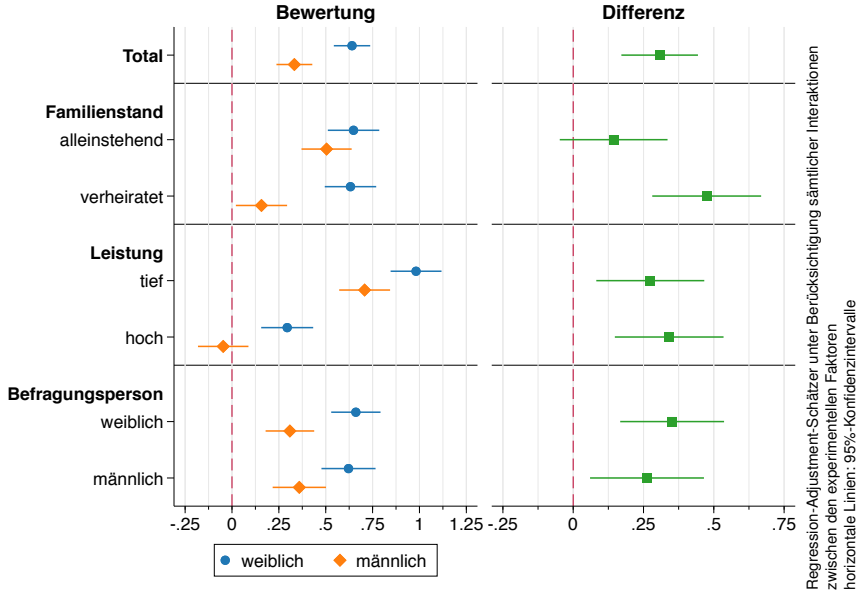
+3

+4

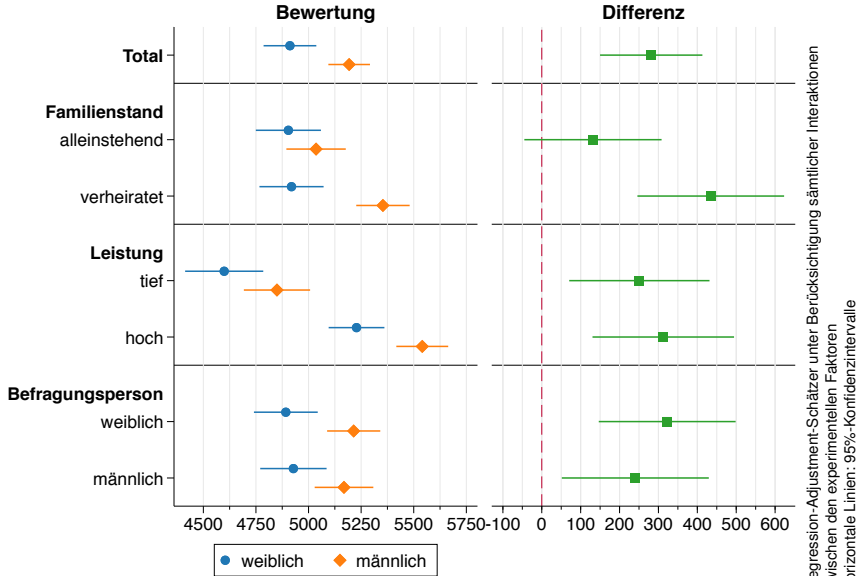
+5

☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐

Experiment 3: Ergebnisse



Experiment 3: Ergebnisse in Franken



Experiment 3: Ergebnisse

- Die Resultate passen gut zur Hypothese, dass es vom Familienkontext abhängt, ob ein Unterschied zwischen den Geschlechtern gemacht wird.
 - ▶ Alleinstehende Frauen ohne Kinder werden nicht benachteiligt.
 - ▶ Verheiratete Frauen aber schon.
- Allerdings scheint die Vermutung, dass das Einkommen des Partners bei der Bewertung „dazu gedacht“ wird, falsch zu sein.
 - ▶ Für Frauen sind die Einkommensbewertungen unabhängig vom Zivilstand.
- Vielmehr ist der Unterschied bei den Männern.
 - ▶ Verheiratete Männer sollen gemäss Einschätzung der Befragten mehr Einkommen erhalten sollen als alleinstehende Männer („Heiratsprämie“).
 - ▶ Dies steht in Einklang mit dem traditionellen Rollenbild des Mannes als Haupternährer.

- 1 Einleitung: Geschlechterunterschiede auf dem Arbeitsmarkt
- 2 Erklärung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede
- 3 Studie: Zweierlei Mass für Frauen und Männer?
 - Experiment 1
 - Experiment 2
 - Experiment 3
 - Experiment 4
- 4 Zusammenfassung

Experiment 4: Design

- Warum gibt es einen „Heiratsbonus“?
 - Gerechtigkeitsprinzip „Bedürftigkeit“?
 - Geschlechter-Stereotype?
- Beim Experiment 3 ist der Arbeitsstatus der zweiten Person unbekannt. Es ist also unklar, ob Bedürftigkeit gegeben ist oder nicht.
- Hypothese:
 - Die Beurteilung folgt dem Bedürftigkeitsprinzip, welches aber von Geschlechter-Stereotypen beeinflusst wird.

Experiment 4: Design

- Teil einer noch laufenden Panelerhebung zum „Umweltsurvey 2018“ (ETH Zürich)
- Onlinebefragung einer Zufallsstichprobe der schweizerischen Wohnbevölkerung (N=1067); Sprachen: D/F/I
- Zufallszuweisung von Vignetten zu 18 Experimentalgruppen
- 2 x 3 x 3-Design mit den folgenden Faktoren:
 - ▶ Geschlecht: weiblich vs. männlich
 - ▶ Familiensituation:
 - ★ verheiratet in kinderloser Ehe mit einer/einem Vollzeit erwerbstätigen Partner/in
 - ★ verheiratet in kinderloser Ehe mit einer/einem nicht erwerbstätigen Partner/in
 - ★ keine Information zu Partner/in
 - ▶ Einkommen: 5000 CHF, 6000 CHF, 7000 CHF

Experiment 4: Design

● Beispielvignette

Frau Müller, 35-jährig, ist verheiratet in kinderloser Ehe mit einem Vollzeit erwerbstätigen Partner.

Sie arbeitet Vollzeit als kaufmännische Angestellte im Rechnungswesen eines mittleren Dienstleistungsbetriebs und erbringt dort durchschnittliche Leistungen.

Ihr monatliches Bruttoeinkommen beträgt 6'000 Franken.

Wie bewerten Sie das Einkommen dieser Person? Ist das Einkommen Ihrer Meinung nach gerecht oder ist es ungerechterweise zu hoch oder zu niedrig?

viel zu
niedrig



-5



-4



-3



-2



-1



0



+1



+2



+3



+4

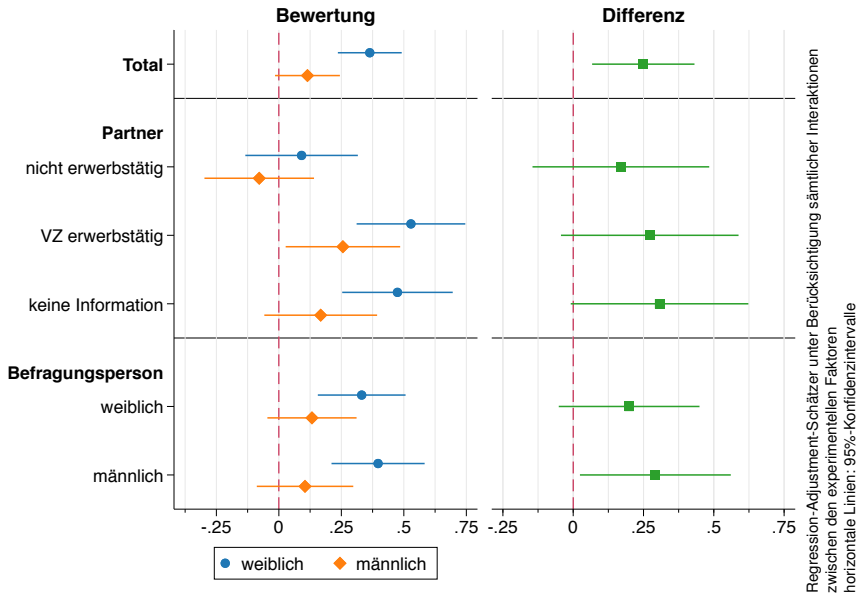


+5

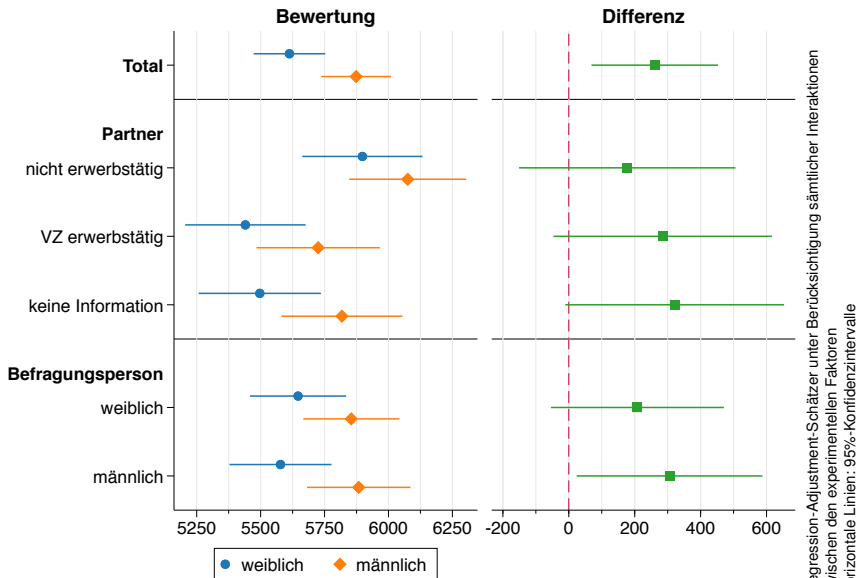
gerecht

viel zu
hoch

Experiment 4: (provisorische) Ergebnisse



Experiment 4: (provisorische) Ergebnisse in Franken



Experiment 4: (provisorische) Ergebnisse

- Das Einkommen wird insgesamt als zu hoch beurteilt, wenn die beschriebene Person weiblich ist.
- Ist der Partner oder die Partnerin nicht erwerbstätig (Bedürftigkeit ist gegeben), reduziert sich der Geschlechterunterschied und ist nicht mehr signifikant.
- Ist der Partner oder die Partnerin auch erwerbstätig (Bedürftigkeit nicht gegeben) oder ist keine Information darüber vorhanden, werden die Löhne der Frauen wieder eher als zu hoch beurteilt.

- 1 Einleitung: Geschlechterunterschiede auf dem Arbeitsmarkt
- 2 Erklärung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede
- 3 Studie: Zweierlei Mass für Frauen und Männer?
 - Experiment 1
 - Experiment 2
 - Experiment 3
 - Experiment 4
- 4 Zusammenfassung

Zusammenfassung

- Die Experimente haben gezeigt, dass das Geschlecht der Person, die einen Lohn erhält, in der Tat relevant ist dafür, inwieweit der Lohn als gerecht bewertet wird.
- Insgesamt wird Frauen so weniger Lohn zugestanden als Männern.
- Das Geschlecht der befragten Person scheint dabei keine Rolle zu spielen; das heisst, auch Frauen machen einen Geschlechterunterschied bei den gerechten Löhnen.
 - ▶ Dies spricht dafür, dass Mechanismen am Werk sind, die von beiden Geschlechtern gleichermassen getragen werden.
- Wir finden Hinweise, dass die familiäre Situation eine Rolle spielt, d.h., ob ein potenzielles Einkommen eines Partner bzw. einer Partnerin vorliegt. In Einklang mit Gender-Stereotypen scheinen darüber jedoch je nach Geschlecht unterschiedliche Annahmen getroffen zu werden.

<https://www.youtube.com/watch?v=JZZ8VDgjlw34>



Zeit für eine Lohnerhöhung? Lass dir einen Bart wachsen!

<https://www.unia.ch/de/kampagnen/lohngleichheit-subito/baertige-frauen/>

Zitierte Literatur I

- Aigner, Dennis, Glen Cain (1977). Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets. *Industrial and Labor Relations Review* 30: 175-187.
- Alves, Wayne M., Peter H. Rossi (1978). Who Should Get What? Fairness Judgments of the Distribution of Earnings. *American Journal of Sociology* 84: 541-564.
- Auspurg, Katrin, Thomas Hinz, Carsten Sauer (2017). Why Should Women Get Less? Evidence on the Gender Pay Gap from Multifactorial Survey Experiments. *American Sociological* 82(1): 179-210.
- Beck, Michael, Karl-Dieter Opp (2001). Der faktorielle Survey und die Messung von Normen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 53: 283-306.
- Becker, Gary S. (1964). *Human Capital*. New York: University of Chicago Press.
- Becker, Gary S. (1957). *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, Gary S. (1985). Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor. *Journal of Labor Economics* 3 (Supplement)(1): S33-S58.
- Bundesamt für Statistik (2013). *Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann: Stand und Entwicklung*. Neuchâtel.

Zitierte Literatur II

- Charles, Maria (2005). Demos: Entwicklung der beruflichen Segregation nach Geschlecht und nach Staatsangehörigkeit in der Schweiz, 1970–2000. Neuchâtel: BFS.
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Bundesamt für Statistik (2013). Auf dem Weg zur Lohngleichheit! Tatsachen und Trends. Bern.
- Holst, Elke, and Friederike Maier (1998). Normalarbeitsverhältnis und Geschlechterordnung. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 31(3): 506–518.
- Jasso, Guillermina, Peter H. Rossi (1977). Distributive Justice and Earned Income. American Sociological Review 42: 639-651.
- Jasso, Guillermina, Murray Webster Jr. (1997). Double Standards in Just Earnings for Male and Female Workers. Social Psychology Quarterly 60: 66-78.
- Jasso, Guillermina, Murray Webster Jr. (1999). Assessing the Gender Gap in Just Earnings and Its Underlying Mechanisms. Social Psychology Quarterly 62: 367-380.
- Kilbourne, B.S., G. Farkas, Beron Kurt, D. Weir, P. England (1994). Returns to Skill, Compensating Differentials, and Gender Bias: Effects of Occupational Characteristics on the Wages of White Women and Men. The American Journal of Sociology 100: 689–719.
- Kray, L.J., L. Thompson (2004). Gender stereotypes and negotiation performance: An examination of theory and research. Research in organizational behavior 26: 103–182.

Zitierte Literatur III

- Levanon, A., P. England, P. Allison (2009). Occupational Feminization and Pay: Assessing Causal Dynamics Using 1950-2000 U.S. Census Data. *Social Forces* 88: 865-892.
- Mincer, Jacob (1974). *Schooling, Experience and Earnings*. New York and London: Columbia University Press.
- Niederle, M., L. Vesterlund (2007). Do women shy away from competition? Do men compete too much? *Quarterly Journal of Economics* 122 (3): 1067-1101.
- Polachek, Solomon W. (1979). Occupational Segregation among Women: Theory, Evidence, and a Prognosis. In Cynthia B. Lloyd, Emily S. Andrews, and Curtis L. Gilroy (Eds.), *Women in the Labor Market* (pp. 137-157). New York: Columbia University Press.
- Polachek, Solomon W. (1981). Occupational Self Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure, in: *Review of Economics and Statistics* 63, S.60-69.
- Rossi, Peter H. (1979). Vignette Analysis: Uncovering the Normative Structure of Complex Judgments. Pp. 176-186 in: Robert K. Merton, James S. Coleman, Peter H. Rossi (ed.). *Qualitative and Quantitative Social Research*. New York/London: The Free Press.
- Rossi, Peter H., Steven L. Nock (1982). *Measuring Social Judgments. The Factorial Survey Approach*. Beverly Hills: Sage.

Zitierte Literatur IV

- Willis, Robert J. (1986). Wage Determinants: A Survey and Reinterpretation of Human Capital Earnings Functions. In Orley Ashenfelter and Richard Layard (Eds.), Handbook of Labor Economics (pp. 525-602). Amsterdam: North-Holland.
- Zimmermann, Barbara (2018). Geschlechterunterschiede im Karriereerfolg von Hochschulabsolvent/innen: Welchen Einfluss haben arbeitsbezogene Werte? Universität Bern: Mimeo.